

El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales da la razón al recurso interpuesto por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel)

El Tribunal Administrativo Central declara ilegal que se adjudique un contrato que valoraba una subida de sueldo por encima del convenio colectivo

- El pliego de la Radiotelevisión del Principado de Asturias recurrido pretendía valorar como criterios de adjudicación subir el sueldo por encima del convenio colectivo e introducir medidas de conciliación
- La sentencia del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales afirma que solo son admisibles los criterios de adjudicación que sean objetivos y permitan evaluar el rendimiento de cada oferta

Madrid, 25 de marzo de 2019

El **Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales**, a instancias de un recurso interpuesto por la **Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel)**, ha resuelto **anular por discriminatorios** el criterio **“Calidad del empleo. Mejoras salariales”** y el de **“Medidas concretas de conciliación”** que formaban parte del pliego de contratación del **servicio de limpieza de las instalaciones de Radiotelevisión del Principado de Asturias**.

Según recoge la sentencia, solo son admisibles los criterios de adjudicación, incluidos los basados en consideraciones sociales y medioambientales, que sean objetivos (por recaer sobre el objeto a valorar y depender de factores comprobables apreciables), y que permitan evaluar el rendimiento de cada oferta respecto del objeto del contrato, las obras, los suministros y los servicios, tal y como estén definidos en el pliego de prescripciones técnicas, y obtener los que mejor respondan a sus necesidades.

Para **Juan Díaz de los Ríos**, presidente de la patronal de limpieza Aspel, “puntuar subidas salariales por encima de las establecidas en los convenios colectivos o valorar medidas de conciliación que no tienen nada que ver ni van a mejorar el objeto del contrato, es ilegal y rompe el diálogo social amparado por la Constitución en el Título III.”.

En opinión de Aspel, la configuración de tales mejoras sociales implica una vulneración manifiesta del **artículo 145 de la Ley de Contratos del Sector Público**, por no tener conexión con el objeto del contrato y por la no idoneidad de dichos criterios para la selección de la mejor oferta.

El primer criterio de adjudicación impugnado, **“Calidad del empleo. Condiciones salariales”** valoraba las propuestas de mejora de las condiciones salariales sobre lo establecido en el Convenio de Limpieza de edificios y locales del Principado de

Asturias, y daba la máxima puntuación a la propuesta que presentara el mayor porcentaje de subida salarial, de manera que el resto se reduciría proporcionalmente.

El Tribunal no aprecia cómo esas mejoras de las condiciones salariales pueden mejorar el nivel de rendimiento del contrato o de su ejecución, ni cómo por ello pueden afectar de manera significativa a la mejor ejecución del contrato y, en definitiva, al valor económico de la oferta, como se requiere en la Directiva 2014/24, para que un criterio de adjudicación opere como tal y sea admisible.

Tal y como determina la sentencia, “el criterio sería discriminatorio, pues valoraría condiciones de la empresa que ya aplica a todos sus trabajadores en un caso, mientras que en el otro valoraría solo condiciones salariales mejoradas para el personal que vaya a asignarse a la ejecución del contrato”.

El segundo criterio de adjudicación impugnado, “**Medidas concretas de conciliación**”, valoraba las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que el licitador se comprometía a aplicar para la plantilla que ejecutara el contrato y que mejorasen los mínimos establecidos en la Ley.

El Tribunal no aprecia cómo esas medidas concretas de conciliación, aunque se refieran al factor humano que interviene en la ejecución del objeto del contrato, pueden mejorar el nivel de rendimiento del contrato o de su ejecución, ni cómo por ello pueden afectar de manera significativa a la mejor ejecución del contrato y, en definitiva, al valor económico de la oferta.

Según recoge la sentencia, “aunque la conciliación familiar y laboral es un bien deseable, no se puede conocer mediante el examen de los pliegos, en qué sentido tal conciliación se conecta con el objeto del contrato”.

A finales de 2018, la Junta de Andalucía también le dio la razón a la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel), tras el recurso que esta patronal interpuso ante el **Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales del Parlamento de Andalucía**, que anuló la cláusula para la contratación de los servicios de limpieza de la sede del Parlamento y de la Cámara de Cuentas de Andalucía en la que se valoraba al alza la mejora del salario base de los trabajadores que interviniesen en la ejecución del contrato sobre el establecido por el convenio colectivo correspondiente.

En opinión del presidente de Aspel, “una mala interpretación del contenido del artículo 145 de la Ley de Contratos provoca que licitadores y responsables de contratación de las diferentes administraciones públicas estén eligiendo servicios de limpieza en base a pliegos que incorporan valores ajenos a la calidad, que no deberían tenerse en cuenta a la hora de seleccionar una oferta y que quedan fuera de la negociación colectiva del sector”.

Para evitar estos conflictos, Aspel defiende la utilización del ‘**Valor Óptimo**’, una herramienta -avalada por los principales interlocutores empresariales y sindicales

del sector de la limpieza en Europa- que permite clasificar diversos elementos relativos a la calidad del servicio de limpieza (incluyendo las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas a sus trabajadores) y ponderarlos con el precio.

Acerca de Aspel

Aspel aglutina a 15 grupos empresariales: FCC, Eulen, Acciona Service, Ferrovial Servicios, Ilunion Facility Services, Clece (Grupo ACS), Samsic Iberia, Grupo Norte, Cliner, Saminsa (Grupo Sagital), Onet España, OHL Servicios-Ingesan, Lacera, Sacyr Facilities Servicios y Urbaser. En la actualidad, las empresas integradas en Aspel acaparan el 45% de la facturación del sector, dan trabajo a más de 150.000 personas y tienen presencia en todas las comunidades autónomas.

CONTACTO

Blanca Ruiz Hervás: 91 327 85 00 – 617 43 38 95 / bruizh@ilunion.com

Ángel Quero: 91 545 01 05 – 600 53 90 25 / alquero@ilunion.com